Revista Universul Juridic ● nr. 8, august 2021, pp. 30-46

REDUCEREA TIMPULUI DE LUCRU

Luminița OBACIU
Senior Payroll Partner,
Soter & Partners

Abstract

Romanian Labor legislation and specific normative acts allow reducing the working time of the employees, and, in certain situations, impose to reduce the working time of employees. Given the variety of situations in which the reduction of working time may occur, it should be noted that both the related wage rights and social security rights are determined differently depending on the situation that led to this reduction in working time. Starting from the definition of the salary, which represents the value of the work performed by the employee, we will notice that the employees who work less hours than their work norm, in some situations are fully remunerated, in other situations have the right to receive certain allowances, and in other cases there is no obligation for the employer to remunerate the time not worked due to the reduction of the work schedule.

One of the most discussed situations of reduction of working time in the last period is the one regulated by GEO 132/2020 (Kurzarbeit).

In this article I analyzed in detail the situations in which can arise the reduction of the employees' working time and the different treatment of this reduction from labor legislation point of view and from the perspective of salary and social insurance rights.

Keywords: *working hours, Kurzarbeit, part-time.*

Legislația muncii şi actele normative specifice permit şi, în anumite situații, impun reducerea timpului de lucru al salariaților. Având în vedere varietatea situațiilor în care poate interveni reducerea timpului de lucru, este de remarcat faptul că şi drepturile salariale aferente şi drepturile de asigurări sociale se determină diferit în funcție de situația care a determinat această reducere a timpului de lucru. Pornind de la definiția salariului, care reprezintă contravaloarea muncii prestate de salariat, vom observa că salariații care prestează un număr mai mic de ore decât norma lor de muncă, în anumite situații, sunt remunerați integral, în alte situații au dreptul de a primi anumite indemnizații, iar în alte situații nu există obligația angajatorului de a remunera timpul nelucrat datorat reducerii programului de lucru.

Una dintre cele mai discutate situații de reducere a timpului de lucru din ultima perioadă este cea **reglementată de O.U.G. nr. 132/2020**. Aceasta a creat o mulțime de dificultăți de aplicare în practică. Şi, cum toate problemele practice apar din interpretarea reglementărilor legale, se impune să analizăm aceste reglementări legale.

Prin O.U.G. nr. 132/2020 s-a reglementat posibilitatea angajatorilor de a **decide unilateral** reducerea timpului de lucru pe o perioadă **determinată** de timp.

Cu privire la sintagma „decide unilateral" reducerea timpului de lucru, analizând prevederile Codului muncii, observăm că art. 41 stabileşte, ca regulă generală, faptul că modificarea contractului individual de muncă poate fi efectuată doar prin acordul părților, iar cu titlu de excepție faptul că *„modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condițiile prevăzute de prezentul cod"*. Or, modificarea unilaterală a duratei muncii (prin reducerea programului de lucru) nu este prevăzută în Codul muncii, astfel că nu este permisă. În acest sens, am sperat că legiuitorul a sesizat acest aspect, deoarece, prin Legea nr. 282/2020 de aprobare a O.U.G. nr. 132/2020 a introdus prevederea potrivit căreia angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de lucru *„cu respectarea prevederilor art. 41 alin. (3) lit. f) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare"*.

Având în vedere cele de mai sus, am concluzionat că, independent de faptul că legiuitorul a prevăzut că angajatorul poate decide unilateral reducerea timpului de lucru, conform O.U.G. nr. 132/2020, acest aspect este anulat de prevederile Codului muncii, care nu acordă posibilitatea angajatorului de a decide unilateral această modificare. Însă, prevederea mai sus menționată, care făcea referire la respectarea prevederilor art. 41 alin. (3) lit. f) din Codul muncii a fost eliminată prin Legea nr. 58/2021 şi a fost introdusă o prevedere conform căreia, dacă există „organizații sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate" sau „reprezentanți ai salariaților", măsura reducerii timpului de lucru se va lua de către angajator doar cu acordul acestora. Cu toate acestea, ținând cont de faptul că art. 41 alin. (3) lit. f) din Codul muncii prevede că timpul de muncă stabilit contractual poate fi modificat doar cu acordul părților şi, de asemenea, ținând cont de faptul că nu există o prevedere derogatorie care să respecte art. 63 din Legea nr. 24/2000[1], care prevede că, *„pentru instituirea unei norme derogatorii, se va folosi formula «prin derogare de la...», urmată de menționarea reglementarii de la care se deroga"*, considerăm că, în continuare, aceasta măsură poate fi dispusă doar cu acordul salariatului.

---

[1] Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative – *Art. 63: Norma derogatorie*

Pentru instituirea unei norme derogatorii se va folosi formula „prin derogare de la... ", urmată de menționarea reglementării de la care se derogă. Derogarea se poate face numai printr-un act normativ de nivel cel puțin egal cu cel al reglementării de bază.

În acest sens, considerăm că măsura deciziei unilaterale a angajatorului de reducere a timpului de lucru în baza O.U.G. nr. 132/2020, fără a avea în prealabil acordul angajatului, poate fi contestată în instanță. Într-o astfel de situație, dacă se constată că măsura a fost dispusă fără a fi respectate prevederile art. 41 alin. (3) lit. f) din Codul muncii, instanța ar putea stabili anularea deciziei de reducere a timpului de lucru şi acordarea drepturilor salariale integral. În acest scenariu se impune şi restituirea sumei recuperate din bugetul de şomaj, în situația în care aceasta a fost încasată.

Un alt aspect legat de măsura de reducere a timpului de lucru reglementată de O.U.G. nr. 132/2020 este legat de efectele acestei măsuri. Oare măsura **temporară** de reducere a timpului de lucru al salariaților **poate conduce la o transformare a contractului de muncă din contract de muncă cu timp normal în contract de muncă cu timp parțial**?

Cu privire la acest aspect, ne revine din nou sarcina de a analiza prevederile legale. Începem prin a analiza prevederile Codului muncii şi ne oprim la prevederile referitoare la contractul de muncă cu timp normal şi la definiția salariatului cu timp parțial.

Referitor la contractul individual de muncă cu timp normal, Codul muncii prevede atât regula generală, cât şi anumite excepții de la regulă[2].

Analizând excepția prevăzută la art. 115, observăm că legiuitorul face referire la „*anumite sectoare de activitate, unități sau profesii*", or, în cazul de față, O.U.G. nr. 132/2020 nu limitează măsura de reducere a timpului de lucru la anumite sectoare, unități sau profesii. Mai mult, prevederile art. 115 din Codul muncii nu privesc o situație **temporară**, cum este măsura de reducere a timpului de lucru reglementată de O.U.G. nr. 132/2020.

Analizând definiția dată de Codul muncii salariatului cu timp parțial[3], înțelegem, de asemenea, că legiuitorul face referire la „orele normale de lucru", astfel înțelegând că se refera la prevederile generale ale contractului individual de muncă şi nu la o măsură aplicată temporar.

Astfel, considerăm că este important de punctat faptul că această reducere a programului de lucru îşi produce efecte pe o perioada determinată de timp[4]. Având

---

[2] *Legea 53/2003 – Codul muncii – Regula generala - Art. 112 alin. (1)Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.*

Excepții – Art. 112 alin. (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

Art. 115 alin. (1)Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

[3] *Legea 53/2003 – Codul muncii - Art. 103 - Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.*

[4] *Art. 1 alin. (3) O.U.G. nr. 132/2020 modifica de Legea 58/2021: Reducerea timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare,*

în vedere caracterul temporar al măsurii şi, de asemenea, având în vedere că reducerea programului se efectuează doar în perioada de activitate a salariatului (nu putem discuta, spre exemplu, de reducerea programului în perioada concediului de odihnă sau concediu medical), considerăm că nu ar trebui luată în considerare ipoteza transformării contractului individual de muncă din timp normal în timp parțial, acesta rămânând un contract de muncă cu timp normal.

Am simțit nevoia să analizăm această situație şi să aducem argumente în susținerea faptului că pe perioada reducerii programului de lucru reglementată de O.U.G. nr. 132/2020, contractul individual de muncă rămâne cu timp normal, ținând cont de faptul că, inițial, modul în care se înregistra aceasta măsură în registrul de evidență al salariaților era de modificare a tipului de contract de muncă din contract de muncă cu timp normal în contract de muncă cu timp parțial, aspect pe care îl considerăm incorect.

Având în vedere că, în cuprinsul Codului muncii, nu găsim reglementată specific această situație, ne îndreptăm atenția şi către reglementările Organizației Internaționale a Muncii. Convenția OIM 175/1994[5], neratificată însă de România, care precizează faptul că reducerea temporară a programului de lucru din motive economice, tehnice sau structurale nu determină transformarea unui contract de muncă din contract de muncă cu timp normal în contract de muncă cu timp parțial.

Astfel, tragem concluzia că, în situația descrisă, **contractul de muncă rămâne un contract de muncă cu timp normal**. Ce reprezintă, de fapt, aceste ore în care salariatul nu prestează activitatea, dar pentru care acesta este îndreptățit să primească o indemnizație?

Situația reducerii programului de lucru datorată unor motive economice, tehnice sau structurale este reglementată şi la art. 52 alin. (3) din Codul muncii, însă această reducere presupune reducerea săptămânală a programului de la 5 la 4 zile, şi nu reducerea zilnică a programului. În această situație, legiuitorul încadrează în mod clar această reducere a programului de lucru în situația de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Astfel, ziua nelucrată reprezintă o zi de suspendare a contractului individual de muncă. În cazul reducerii programului de lucru în baza O.U.G. nr. 132/2020, legiuitorul nu încadrează această situație în categoria suspendării contractului de muncă. Mai mult, suspendarea contractului funcționează pe perioade măsurate în zile, şi nu în ore.

---

cuprinse în perioada de 30 de zile calendaristice, începând cu prima zi de aplicare efectivă a măsurii. Reducerea timpului de muncă se aplică şi în cazul programului de muncă în ture, precum şi în cazul programului de muncă inegal.

[5] C175 – Part-Time Work Convention, 1994 (No.175)

Article 1

For the purposes of this Convention: [...]

d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Având în vedere cele două situații de mai sus (1. Situația reducerii programului zilnic în baza O.U.G. nr. 132/2020 şi 2. Situația reducerii săptămânale a programului de lucru de la 5 la 4 zile), oare legislația muncii nu ar trebui să reglementeze cu claritate şi situațiile în funcție de ore, nu numai de zile (perioade)?

În ambele situații, salariatul prestează mai puține ore/săptămână decât programul lui normal de muncă. Chiar dacă ajung să lucreze acelaşi număr de ore săptămânal, în prima situație contractul de muncă nu se suspendă, însă, în a doua situație, contractul este suspendat pentru ziua în care salariatul nu prestează muncă. Există multe situații (detaliate în această lucrare), în care, cu toate că salariatul prestează acelaşi număr de ore pe săptămână sau pe lună, în funcție de modul de repartizare al acestor ore, chiar şi drepturile de asigurări sociale diferă.

Un alt aspect de analizat este legat de prevederea referitoare la **modul de stabilire al indemnizației** de care beneficiază salariatul în cazul reducerii timpului de lucru. Conform O.U.G. nr. 132/2020, de la data intrării în vigoare a acestui act normativ şi până la data modificării lui de către Legea nr. 58/2021, acest aspect a fost reglementat într-un mod deficitar la art. 1 alin. (4) din prezenta O.U.G. nr. 132/2020[6] (începând cu data de 8 aprilie, prevederea la care facem referire mai jos a fost modificată de Legea nr. 58/2021).

Observăm că legiuitorul în mod eronat făcea referire la două elemente care au baze de raportare diferite, şi anume:

- Elementul 1 – salariul de bază lunar – reprezintă salariul de bază stabilit conform înțelegerii părților în contractul individual de muncă, acesta fiind un element care rămâne neschimbat prin raportare la perioada de muncă din lună. Spre exemplu, un salariat angajat în cursul lunii (pe data de 15) are un salariu de bază lunar stabilit contractual, independent faptul că acesta lucrează doar o parte din lună;

- Elementul 2 – salariul de baza brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de lucru, acesta fiind calculat în funcție de numărul de ore efectiv prestate de salariat.

În acest context, ar trebui să luam în considerare, pe lângă litera legii, şi spiritul acestei legi. Astfel, considerăm că şi primul element (salariul de bază lunar) ar trebui proratat cu perioada aferentă reducerii timpului de lucru şi pe perioada în care prevederea legală a fost deficitară. Acest aspect a fost corectat de legiuitor prin Legea nr. 58/2021, care a intrat în vigoare la data de 8 aprilie 2021[7]. Astfel că, începând

---

[6] O.U.G. nr. 132/2020 – *Art. 1 alin. (4) Pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre* ***salariul de bază brut lunar*** *prevăzut în contractul individual de muncă şi* ***salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă****, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat..*

[7] Legea nr. 58/2021. *Art. 1 alin. (7) Pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru.*

cu data de 8 aprilie 2021, prevederea legală referitoare la stabilirea indemnizației a fost corectată prin raportare la salariul aferent orelor de reducerea a programului de lucru.

Poate exista situația în care salariatul se află în concediu fără plată o parte din lună, măsura de reducere a timpului de lucru aplicându-se astfel doar pentru restul perioadei din luna de referință, ținând cont de faptul că perioada de concediu fără plată reprezintă o perioadă de suspendare a contractului individual de muncă. În această situație, dacă s-ar aplica prevederea legală mai sus menționată, aşa cum a fost ea scrisă de legiuitor înainte de modificarea adusă de Legea nr. 58/2021, am ajunge la situația în care indemnizația se calculează aplicând procentul de 75% din diferența între salariul de bază lunar şi salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, fapt ce duce la calcularea unei indemnizații mult mai mari decât cea avută în intenție de legiuitor.

Cu privire la măsura reducerii timpului de lucru reglementată de O.U.G. nr. 132/2020, legiuitorul impune ca această măsură să cuprindă „**o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare**". În situația în care măsura se dispune pentru întreaga lună, dar intervine o suspendare de drept a contractului individual de muncă înainte de împlinirea celor 5 zile de reducere a programului de lucru (ex. salariatul se află în incapacitate temporară de muncă datorată unei boli obişnuite şi prezintă certificat medical începând cu data de 5 a lunii până la sfârşitul lunii de referință). În această situație, cu toate că măsura a fost dispusă pe întreaga lună, datorită faptului că a intervenit o suspendare de drept a contractului individual de muncă, măsura de reducere a activității îşi produce efecte pe o perioadă mai mică de 5 zile. În aceasta situație, considerăm că angajatorul are obligația calculului şi acordării indemnizației prevăzute de O.U.G. nr. 132/2020 proporțional cu timpul efectiv redus, însă această indemnizație nu va putea fi recuperată din bugetul de şomaj, având în vedere că măsura a fost efectiv aplicată pe o perioadă mai mică de 5 zile într-un interval de 30 de zile calendaristice..

De asemenea, în situația în care, în urma programării concediilor de odihnă, în luna în care se decide reducerea programului de lucru în conformitate cu O.U.G. nr. 132/2020, apar perioade de concediu de odihnă, acestea nu pot fi considerate perioade de reducere a programului de lucru. Măsura de reducere a timpului de lucru poate fi aplicată doar pentru perioada de activitate, şi nu şi pentru perioada de concediu de odihnă sau alte zile libere plătite (ex. evenimente deosebite). În aceasta situație, salariatul are dreptul la calculul indemnizației de concediu de odihnă raportat la salariul de bază negociat în contractul individual de muncă şi nu cel aferent timpului redus.

Din punct de vedere fiscal, indemnizația de reducere a timpului de lucru acordată în baza O.U.G. nr. 132/2020 intră în baza de calcul a tuturor taxelor salariale (atât în baza de calcul a contribuției individuale de asigurări sociale de stat şi a contribuției individuale de sănătate, cât şi în baza de calcul a impozitului pe salariu şi în baza de calcul a contribuției asiguratorii pentru muncă).

Un aspect important din punct de vedere fiscal este acela că asupra indemnizației de reducere a timpului de muncă, reglementată de O.U.G. nr. 132/2020, nu se acordă facilitățile fiscale prevăzute de Codul fiscal pentru veniturile din salarii[8]. În acest sens, o persoana cu handicap grav sau accentuat care este scutită de la plata impozitului pe venit, conform prevederilor art. 60 din Codul fiscal, asupra indemnizației de reducere a timpului de lucru reglementată de O.U.G. nr. 132/2020 se va calcula şi reține impozitul pe salarii. În aceeaşi situație se află şi salariații care desfăşoară activitate de creare de programe pe calculator care sunt scutiți de impozit. Această neaplicare a facilitaților fiscale afectează şi salariații din domeniul construcțiilor pentru care, daca sunt îndeplinite anumite condiții, asupra veniturilor din salarii nu se calculează contribuția individuală de sănătate, contribuția individuală de asigurări sociale de stat se reduce de la 25% la 21.5%, fiind, de asemenea, scutiți de la plata impozitului pe salarii. Nici aceste facilitați nu se aplică salariaților din domeniul construcțiilor pentru indemnizația de reducere a programului de lucru reglementată de O.U.G. nr. 132/2020.

În ceea ce priveşte **drepturile de asigurări sociale** ale salariaților pentru perioada de reducere a programului de lucru, reglementată de O.U.G. nr. 132/2020, actul normativ prevede explicit faptul această perioadă este asimilată stagiului de cotizare pentru şomaj.

Această perioadă reprezintă perioadă de stagiu şi pentru sistemul de sănătate, concedii medicale şi pensii.

O altă situație în care poate interveni reducerea programului de lucru este cea în care părțile agreează contractual acest lucru prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă. Astfel, părțile pot agrea **trecerea de la un contract de muncă cu timp normal la un contract de muncă cu timp parțial**. Într-o astfel de situație, prima întrebare pe care ne-o adresăm este legată de modul de calcul al indemnizației de concediu de odihnă aferentă perioadei în care salariatul a lucrat în baza unui contract individual de muncă cu timp normal, dar acesta va efectua concediul de odihnă în perioada în care are un contract de muncă cu timp parțial. În această privință, Codul muncii nu face nicio referire. Potrivit Codului muncii, indemnizația de concediu de odihnă se calculează ținând cont doar de ultimele 3 luni anterioare lunii în care se efectuează concediul şi de luna curentă, fără a face nicio precizare referitoare la situația descrisă mai sus.

[8] Potrivit art. XIX alin. (3) din O.U.G. nr. 226/2020, prin derogare de la prevederile art. 60, art. 1381 şi art. 154 alin. (1) lit. r) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, pentru indemnizațiile prevăzute la art. 1 şi 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 282/2020 şi la art. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ şi în unitățile de educație timpurie antepreşcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 278/2020, nu se acordă facilități fiscale.

Cu privire la acest aspect, Curtea Europeană de Justiție a stabilit, în cauza C-486/08[9] *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols împotriva Land Tirol*, faptul că „*se opune unei dispoziții naționale, precum articolul 55 alineatul (5) din L-VBG, potrivit căreia, atunci când se modifică timpul de lucru al unui lucrător, se adaptează concediul care nu a fost încă efectuat, astfel încât lucrătorului care trece de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă i se reduce dreptul la concediu anual plătit pe care l-a dobândit, fără să fi avut posibilitatea de a-l exercita, în perioada în care a lucrat cu normă întreagă sau acesta nu mai poate beneficia de concediul* ***respectiv decât pe baza unei indemnizații de concediu în cuantum mai redus***". De asemenea, se menționează, în cuprinsul Hotărârii, faptul că principul pro rata temporis „*nu se poate aplica ex post unui drept de concediu anual dobândit într-o perioadă de muncă cu normă întreagă*".

Astfel, considerăm că se impune modificarea Codului muncii cu privire la calculul indemnizației de concediu de odihnă în situația menționată mai sus, în aşa fel încât pentru salariatul ce efectuează concediul de odihnă în perioada în care este încadrat pe fracțiune de normă, dar dreptul la concediu de odihnă se referă la perioada în care acesta a prestat munca în baza unui contract individual de muncă cu timp normal, indemnizația aferentă concediului de odihnă să fie calculată ținând seama de salariul aferent normei întregi, şi nu de cel pentru fracțiune de normă.

O situație specială în care părțile pot agrea reducerea programului de lucru de la 8 ore/zi la maximum 4 ore/zi este cea în care *salariatul devine pensionar cu* ***pensie de invaliditate de grad III***. Cu privire la situația salariaților ce primesc decizie de pensie de invaliditate gradul III, Codul muncii prevede, la art. 56 alin. (1) lit. c), că, „*la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III*", contractul individual de muncă încetează de drept. Prin Decizia nr. 759/2017, Curtea Constituțională a stabilit că această prevedere este neconstituțională. Cu toate că art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii a mai fost modificat ulterior deciziei Curții Constituționale, această modificare nu a fost totuşi operată în textul Codului muncii. Chiar dacă această prevedere nu a fost actualizată conform deciziei Curții Constituționale, conform prevederilor art. 31 din Legea nr. 47/1992[10], această prevedere declarată neconstituțională încetează să producă efecte juridice. Având în vedere că

[9] Hotărârea Curții din 22 aprilie 2010, în cauza C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols impotriva Land Tirol.*

[10] *Legea nr. 47/1992 privind organizarea si funcționarea Curții Constituționale – Art. 31. (1) Decizia prin care se constată neconstituționalitatea unei legi sau ordonanțe ori a unei dispoziții dintr-o lege sau dintr-o ordonanță în vigoare este definitivă şi obligatorie.*

(2) În caz de admitere a excepției, Curtea se va pronunța şi asupra constituționalității altor prevederi din actul atacat, de care, în mod necesar şi evident, nu pot fi disociate prevederile menționate în sesizare.

(3) Dispozițiile din legile şi ordonanțele în vigoare constatate ca fiind neconstituționale îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curții Constituționale, dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pune de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției. Pe durata acestui termen, dispozițiile constatate ca fiind neconstituționale sunt suspendate de drept.

invaliditatea de gradul III presupune pierderea parțială a capacității de muncă, salariatul nemaiputând să presteze 8 ore de muncă/zi, dar nemaiputând opera nici încetarea de drept a contractului individual de muncă declarată neconstituțională, în multe situații se agreează de către părți continuarea raporturilor de muncă în baza unui contract de muncă cu timp parțial de cel mult 4 ore. Această continuare a activității poate fi formalizată:

- fie prin încetarea contractului individual de muncă cu timp normal cu acordul părților [art. 55 lit. b) din Codul muncii] şi încheierea unui nou contract individual de muncă cu timp parțial de maximum 4 ore/zi;

- fie prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă cu normă întreagă prin care se reduce norma de muncă de la 8 ore/zi la maximum 4 ore/zi.

Cu toate că ambele variante conduc teoretic la acelaşi rezultat imediat, şi anume diminuarea normei de la 8 ore/zi la 4 ore/zi, alegerea uneia dintre variante are consecințe diferite, astfel:

- în ceea ce priveşte **concediul de odihnă**, în cazul încetării contractului de muncă, salariatul va beneficia la încetarea contractului de indemnizația de concediu de odihnă neefectuat până la data încetării contractului În acest caz, dreptul la concediu de odihnă neefectuat în natură nu poate fi transferat pe noul contract. În cazul în care se agreează cea de a doua variantă de încheiere a unui act adițional de modificare a normei de la 8 la 4 ore/zi, salariatul este îndreptățit în continuare să efectueze în natură concediul de odihnă la care are dreptul;

- în cazul unui **accident de muncă**, în cazul încetării contractului de muncă cu normă întreagă, încetează şi dreptul la *„prestațiile şi serviciile de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale"*. Conform prevederilor art. 12 din Legea nr. 346/2002: *„Dreptul la prestațiile şi serviciile de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale se naşte de la data stabilirii raporturilor de asigurare şi încetează odată cu aceste raporturi"*. În acest sens, în cazul încheierii unui nou contract de muncă cu timp parțial şi ivirii unui accident de muncă în primele luni de activitate în baza noului contract, indemnizația aferentă accidentului de muncă va fi stabilită ținând cont doar de veniturile realizate în baza contractului cu timp parțial, şi nu şi de cele realizate în baza contractului de muncă cu timp normal încetat prin acordul părților. În cazul în care continuarea raporturilor de muncă ar fi fost realizată prin încheierea unui act adițional de modificare a normei de la 8 la 4 ore, în baza de calcul a indemnizației aferente accidentului de muncă ar fi fost luate toate veniturile realizate în ultimele 6 luni în baza contractului de muncă;

- în ceea ce priveşte **completarea declarației** 112 „Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit şi evidența nominală a persoanelor asigurate", în cazul încetării contractului de muncă cu timp normal şi încheierii unui nou contract cu timp parțial, se va completa secțiunea B, separat pentru fiecare contract, astfel fiind evidențiate în mod corect informațiile cu privire

la tipul contractului, din punct de vedere al timpului de lucru, şi respectiv norma de lucru. În schimb, în situația încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă de modificare a normei de la 8 la 4 ore, ținând seama că salariatul are un singur contract, declarația 112 nu permite defalcarea informațiilor pe cele două perioade (o perioadă din luna în care salariatul a avut contract de muncă cu timp normal şi o altă perioadă în care contractul de muncă este cu timp parțial de 4 ore/zi), existând obligația completării unei singure norme lunare. Pentru această situație, singura soluție practică, îmbrățişată şi de autorități este ca norma lunară declarată să fie determinată prin însumarea orelor lucrătoare la numărul de zile lucrătoare din lună. În situația în care salariatul a avut 10 zile din lună norma de 8 ore/zi, iar restul de 10 zile (într-o luna cu 20 zile lucrătoare) norma a fost de 4 ore/zi, în declarația 112 se va declara la rubrica „Tip contract muncă din punct de vedere al timpului de lucru" – P6 (120 ore lucrate conform contractului/20 zile lucrătoare), astfel că norma declarată va fi de 6 ore/zi;

- în ceea ce priveşte calculul drepturilor salariale, în cazul încetării contractului de muncă cu timp normal şi încheierii unui nou contract cu timp parțial în cadrul aceleiaşi luni, calculul se va face pe fiecare contract individual de muncă în parte, dar ținând seama de faptul că deducerea personală se acordă la unitatea unde salariatul are funcția de bază, la determinarea venitului brut luat în calcul pentru stabilirea deducerii personale se va lua în calcul suma veniturilor realizate pe cele două contracte individuale de muncă. Astfel, se va determina o deducere personală aferentă celor două contracte, urmând ca suma să fie proratată pe fiecare contract pentru a evidenția corect partea de deducere personală pe fiecare contract. În situația încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă, de modificare a normei de la 8 la 4 ore, pentru calculul drepturilor salariale trebuie să se țină seama de cele două salarii de încadrare şi să se determine venitul brut pe fiecare perioadă ținând cont de salariul tarifar de încadrare aferent perioadei.

Legea nr. 62/2011 a dialogului social reglementează **dreptul membrilor aleşi în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează în unitate** în calitate de angajați la *„**reducerea programului lunar de lucru** cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile"*. Şi în această situație ne întrebăm ce reprezintă aceste zile în care salariatul nu prestează munca pentru angajator şi nu primeşte salariul? Reprezintă aceasta o situație de suspendare a contractului individual de muncă? Conform prevederilor Codului muncii, *„suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plății drepturilor de natură salarială de către angajator"*. În situația prezentată, salariatul nici nu prestează muncă pentru angajator şi nici nu încasează drepturi salariale pentru această perioadă, însă nu regăsim în Codul muncii temei de suspendare pentru situația prezentată. Conform prevederilor Codului muncii, suspendarea contractului individual de muncă poate opera de

drept, prin acordul părților sau prin act unilateral al uneia din părți. În situația prevăzută de Legea nr. 62/2011, reducerea lunară a programului de lucru operează la cererea salariatului, însă în Codul muncii nu regăsim un temei legal pentru această suspendare. Art. 50 lit. i) din Codul muncii prevede că se suspendă contractul individual de muncă „în alte cazuri expres prevăzute de lege", însă această prevedere se referă la cazurile de suspendare de drept a contractului individual de muncă şi nu la suspendarea contractului din inițiativa uneia din părți.

Astfel, observăm că nu există un temei legal în baza căruia să se suspende contractul individual de muncă în perioada în care membrul de sindicat nu prestează muncă pentru angajator, cu toate că acesta ar trebui încadrat în una din situațiile de suspendare ale contractului de muncă.

Măsura de reducere a timpului de lucru poate interveni şi în condițiile stabilite de O.U.G. nr. 99/2000[11], în condiții de **temperaturi extreme ale aerului** (mai mari de 37 de grade C, sau mai mici de -20 grade C). În cazurile de temperaturi extreme ale aerului, în condițiile în care angajatorul nu poate asigura măsurile minimale pentru menținerea stării de sănătate a salariaților prevăzute de prezentul act normativ, acesta are obligația modificării programului de lucru, fie prin reducerea duratei zilei de lucru, fie prin eşalonarea zilei de lucru pe două perioade (până la ora 11, respectiv după ora 17), fie prin întreruperea colectivă a lucrului, acolo unde este posibilă.

În situația reducerii programului de lucru, angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții salariaților, stabilesc modalitatea de recuperare a timpului nelucrat şi modalitatea de plată a acestor ore. Astfel, aceste ore nelucrate ca urmare a reducerii timpului de lucru pot fi recuperate în următoarele 6 luni sau se poate decide că aceste ore vor fi plătite fără necesitate de recuperare. În această ultimă ipoteză, legiuitorul prevede posibilitatea ca acordarea drepturilor salariale să se efectueze proporțional cu timpul efectiv lucrat. Există însă şi posibilitatea de a decide ca aceste ore să fie plătite, neexistând însă o obligație legală în acest sens.

Reducerea programului de lucru poate interveni şi în cazul în care, **din motive de sănătate, salariatul nu mai pot realiza durata normală de muncă**. Această situație este reglementată de O.U.G. nr. 158/2005 şi prevede că, la propunerea medicului curant, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale, în situația în care salariatul nu mai poate realiza durata normală de muncă poate beneficia de concediu şi indemnizație pentru reducerea timpului de muncă. Durata de acordare a acestui concediu este de 90 de zile în ultimele 12 luni. Spre deosebire de restul concediilor medicale reglementate de O.U.G. nr. 158/2005, care sunt stabilite în zile, acest tip de concediu presupune reducerea programului de lucru cu ¼ din durata

[11] *O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.*

normală. Astfel, un salariat cu timp normal de 8 ore/zi şi 40 ore/săptămână căruia i se acordă un concediu medical de reducere a programului de lucru în baza O.U.G. nr. 158/2005 va presta zilnic 6 ore de muncă, iar pentru cele 2 ore de concediu medical de reducere a programului de lucru, acesta este îndreptățit să primească o indemnizație egală cu diferența între baza de calcul stabilită ca medie a veniturilor pe ultimele 6 luni anterioare intervenirii riscului asigurat (veniturile lunare din cele 6 luni fiind plafonate la 12 salarii minime pe economie valabile în lunile de referință) şi venitul salarial brut realizat de asigurat prin reducerea timpului de muncă, fără însă ca această indemnizație lunară să depăşească 25% din baza de calcul. Indemnizația astfel calculată este suportată integral din fondul național unic de asigurări sociale de sănătate. Pentru a avea dreptul la un astfel de concediu şi la indemnizația aferentă, este necesar ca salariatul să îndeplinească condiția de stagiu de cotizare de 6 luni în ultimele 12 luni. Exista totuşi situații în care, chiar dacă salariatul îndeplineşte condiția de stagiu de cotizare, indemnizația aferentă este 0. Astfel, trebuie făcută o distincție clara intre îndeplinirea condiției de stagiu de cotizare de 6 luni în oricare din ultimele 12 luni şi stabilirea indemnizației, care se raportează la veniturile realizate doar în ultimele 6 luni. În acest sens, un salariat căruia i-a fost acordat un certificat medical cod 10 de reducere a programului de lucru în baza O.U.G. nr. 158/2005, începând cu data de 15 iunie 2021, angajat în companie începând cu data de 1 iunie 2021, a prezentat adeverință de la vechiul angajator care confirmă că acesta a fost încadrat în baza contractului individual de muncă în perioada 1 martie 2020-30 noiembrie 2020 şi a lucrat integral în acea perioadă. De asemenea, salariatul declară pe propria răspundere că nu a lucrat în perioada decembrie 2020 şi până la data angajării (iunie 2021), în această perioadă neavând calitatea de asigurat. Analizând situația descrisă anterior, observăm că salariatul îndeplineşte condiția de stagiu de cotizare de 6 luni în ultimele 12 luni anterioare riscului (în perioada iunie-noiembrie 2020), însă, având în vedere că acesta nu a realizat venituri în ultimele 6 luni şi nici nu a fost într-o situație de stagiu asimilat, indemnizația este 0 ca urmare a faptului că media veniturilor din ultimele 6 luni este 0.

În cazul acestui tip de concediu medical, trebuie să ținem seama că reducerea programului de lucru poate funcționa doar în perioada de activitate a salariatului, şi nu şi în perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă sau are contractul de muncă suspendat. Astfel, în situația în care salariatul primeşte certificat medical de reducere a programului de lucru pentru întreaga lună, însă 10 zile din această lună salariatul se află în concediu de odihnă, pentru perioada concediului de odihnă, salariatul nu va beneficia de indemnizația pentru reducerea timpului de lucru, în schimb acesta va beneficia de indemnizație de concediu de odihnă calculată pentru programul normal de lucru şi nu pentru programul redus. De asemenea, în situația în care, în luna în care beneficiază de concediu pentru reducerea timpului de lucru, acesta solicită un număr de zile de concediu fără plată, pe perioada suspendării

contractului individual de muncă în baza art. 54 din Codul muncii, acesta nu va fi îndreptăţit să primească indemnizaţia pentru reducerea timpului de muncă, întrucât, în această perioadă de suspendare a contractului individual de muncă pentru concediu fără plată, timpul de muncă este zero.

Şi în cazul în care, **ca urmare a unor afecţiuni cauzate de accidente de muncă sau boli profesionale, salariaţii nu mai pot realiza durata normală de muncă**, aceştia pot beneficia de concediu şi indemnizaţie pentru reducerea timpului de muncă. Acestea sunt reglementate de Legea nr. 346/2002 şi se acordă la propunerea medicului curant, cu avizul medicului asigurătorului. Durata de acordare a acestui concediu este de cel mult 90 de zile într-un an calendaristic, acesta putându-se acorda în una sau mai multe etape.

Spre deosebire de concediul şi indemnizaţia de reducere a timpului de lucru reglementate şi acordate în baza O.U.G. nr. 158/2005, de concediul şi indemnizaţia de reducere a timpului de lucru acordate în baza Legii nr. 346/2002, ca urmare a unei afecţiuni cauzate de accidente de muncă şi boli profesionale, beneficiază salariaţii, fără a fi necesară îndeplinirea unei condiţii de stagiu de cotizare. Conform prevederilor art. 12 din Legea nr. 346/2002, „*dreptul la prestaţiile şi serviciile de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale se naşte de la data stabilirii raporturilor de asigurare şi încetează odată cu aceste raporturi*".

Astfel, în baza Legii nr. 346/2002, salariaţii sunt asiguraţi din prima zi de activitate, iar asigurarea încetează la data încetării raporturilor de muncă. În acest sens, şi veniturile luate în calcul la stabilirea indemnizaţiei privesc doar veniturile realizare în baza contractului de muncă din perioada în care a intervenit riscul asigurat, şi nu şi venituri realizate în trecut, în baza altor contracte individuale de muncă. Aceasta este, de asemenea, o diferenţă esenţială între asigurarea pentru concedii şi indemnizaţii (care reglementează condiţia de stagiu de cotizare, şi posibilitatea luării în considerare a perioadelor lucrate anterior la alţi angajatori) şi asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, care se stabileşte la data stabilirii raporturilor de muncă şi încetează la data încetării acestor raporturi.

Cu toate că nu este necesară îndeplinirea unei codiţii de stagiu de cotizare, trebuie să ţinem seama de faptul că indemnizaţia de reducere a timpului de lucru reglementată de Legea nr. 346/2002 se stabileşte diferit în funcţie de stagiul de cotizare. În cazul în care stagiul de cotizare este de cel puţin 6 luni, indemnizaţia se calculează, luând în considerare, la stabilirea bazei de calcul, câştigurile brute definite conform Legii 227/2015 privind Codul fiscal, realizate în ultimele 6 luni. În cazul în care stagiul de cotizare este mai mic de 6 luni, dar mai mare de o lună, la stabilirea indemnizaţiei se iau în considerare câştigurile brute definite conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, realizate din lunile de asigurare. În situaţia în care stagiul de cotizare este mai mic de o lună, se ia în considerare, la stabilirea indemnizaţiei, câştigul brut definit conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, din prima lună de activitate. Astfel, o altă diferenţă semnificativă faţă de indemnizaţia

reglementată de O.U.G. nr. 158/2005 pentru reducerea timpului de lucru este legată de tipurile de venituri care intră în baza de calcul a indemnizației. Dacă în baza de calcul a indemnizației reglementate de O.U.G. nr. 158/2005 sunt luate în calcul sumele asupra cărora se calculează contribuția asiguratorie de muncă pentru perioadele reprezentând stagiu de cotizare şi anumite sume reglementate expres de actul normativ menționat mai sus pentru perioadele asimilate stagiului de cotizare (ex. salariul minim pe economie, indemnizația de concediu pentru creşterea copilului etc.), în cazul indemnizației reglementate de Legea nr. 346/2002 se iau în considerare câştigurile brute definite de Codul fiscal. Astfel, în cazul indemnizației reglementate de Legea nr. 346/2002 nu se iau în calcul doar sumele asupra cărora se datorează contribuția asiguratorie pentru muncă, ci toate veniturile salariale, inclusiv tichete de masa, tichete de creşă etc., care nu intra în baza de calcul a contribuției asiguratorii pentru muncă. Cuantumul indemnizației este egal cu diferența dintre media veniturilor menționate mai sus pe perioadele menționate mai sus/sau venitul lunar din prima lună de activitate şi venitul lunar rezultat ca urmare a reducerii activității, fără a se depăşi 25% din baza de calcul. De asemenea, spre deosebire de indemnizația reglementată de O.U.G. nr. 158/2005, indemnizația reglementată de Legea nr. 346/2002 are în vedere suma integrală a veniturilor, fără a exista un plafon superior de 12 salarii minime pe economie la stabilirea bazei de calcul a indemnizației.

Indemnizația de reducere a programului de lucru reglementată de Legea nr. 346/2002 se suportă integral din fondul de accidente de muncă şi boli profesionale.

O altă situație în care intervine reducerea programului de lucru este cea reglementată de O.U.G. nr. 96/2003, potrivit căreia: „*Art. 13 În baza recomandării medicului de familie,* ***salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă,*** *cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale*". În această situație, salariata gravidă încadrată în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial de 4 ore va presta munca 3 ore/zi, dar va fi remunerată pentru 4 ore. Cum încadrăm această o oră/zi de reducere a programului de lucru în care salariata nu prestează activitatea, însă primeşte salariul? Reprezintă această oră stagiu de cotizare pentru şomaj? Potrivit prevederilor Normelor de aplicare a Legii 76/2002, „*stagiul de cotizare aferent unui contract individual de muncă cu timp parțial se stabileşte ca raport între timpul de muncă pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă cu timp parțial şi durata normală a timpului de muncă*". Astfel, având în vedere faptul că legiuitorul, prin norme, face referire la timpul de muncă „**pentru care a fost încheiat** contractul individual de muncă", rezultă că această oră de reducere a activității constituie şi stagiu pentru şomaj.

Situația reglementată de art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003 este o situație în care programul de lucru este redus, însă salariata beneficiază de drepturile salariale

integrale suportate din fondul de salarii al angajatorului. Există însă şi situații de reducere a programului de lucru reglementate de lege, dar care nu obligă angajatorul la plata salariului sau a unei indemnizații pentru această reducere de program. Un exemplu în acest sens este situația reglementată de art. 32 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizația lunară de creştere a copiilor, prin care se prevede că **salariatul care are în întreținere un copil cu dizabilitate gravă sau accentuată sub 18 ani**, care se ocupă de îngrijirea acestuia, are dreptul la program de lucru redus la 4 ore *„în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare"*. Având în vedere că legiuitorul face referire la condițiile prevăzute de Codul muncii, iar acesta nu conține astfel de prevederi, rezultă că reducerea programului de lucru se face cu reducerea corespunzătoare a salariului. De asemenea, în această situație, considerăm că şi contractul de muncă devine un contract individual de muncă cu timp parțial. Astfel, prevederile art. 32 din O.U.G. nr. 111/2010 ne conduc la concluzia că salariatul aflat în această situație are dreptul la reducerea programului de lucru, fără un alt drept corelativ. Astfel că, la cererea salariatului, programul de lucru se reduce, angajatorul neavând posibilitatea să refuze această reducere de program, însă reducerea programului în acest caz conduce la transformarea contractului de muncă din contract de muncă cu timp normal în contact de muncă cu timp parțial.

În cazul **salariaților de noapte**[12], Codul muncii prevede faptul că aceştia beneficiază fie de reducerea cu o oră a programului de lucru față de durata normală a zilei de muncă, fie de un spor la salariu pentru munca prestată în timpul nopții. Astfel că aceasta este o altă situație în care poate interveni reducerea timpului de muncă, caz în care angajatorul are obligația plății drepturilor salariale integrale.

În practică, se întâlneşte des situația în care salariatul se învoieşte un număr de ore din programul său de lucru, astfel că acesta, **cu acordul prealabil al angajatorului, absentează un anumit număr de ore din programul său de lucru**. Nu există o reglementare legală referitoare la noțiunea de **învoire**. Cu toate acestea, şi aceasta este o situație de reducere a timpului de lucru, în care, în cazul unui salariat încadrat cu normă întreagă de 8 ore/zi, acesta va presta munca în ziua în care s-a învoit, un număr mai mic de ore decât programul său normal de lucru. Deseori, cazurile şi procedura de solicitare şi aprobare a învoirii se stabilesc în regulamentul de ordine interioară. În ceea ce priveşte remunerarea salariatului, pentru orele în care acesta absentează motivat şi cu aprobarea angajatorului, în analiza situațiilor posibile ce pot fi aplicate, pornim de la prevederile Codului muncii, referitoare la definiția salariului[13]. Ținând cont de prevederile art. 159 din Codul muncii, prima condiție pe

[12] *Codul muncii – art. 125 alin. (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:*
a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

[13] *Codul muncii – Art. 159*
(1) Salariul reprezintă ***contraprestația muncii*** *depuse de salariat în baza contractului individual de muncă* (s.n.).

care trebuie să o îndeplinească salariatul pentru a fi îndreptățit să primească salariul este ca acesta să presteze muncă. În baza contractului individual de muncă, acesta este îndreptățit să primească salariul pentru munca prestată. În acest sens, considerăm că pentru orele de învoire în care salariatul absentează cu acordul angajatorului, dar nu prestează muncă, acesta nu este îndreptățit să primească salariul decât daca se agreează expres acest lucru. Faptul că un contract individual de muncă se suspendă doar pe o perioadă determinată în zile nu înseamnă că salariatul are dreptul la salariul pentru orele neprestate, doar pentru simplul fapt că acel contract nu este suspendat. Astfel, din punctul de vedere al remunerării salariatului, considerăm că pot fi întâlnite trei situații:

✓ situația în care salariatul se învoieşte şi urmează să recupereze orele de învoire. În aceasta situație, salariatul va fi remunerat corespunzător;

✓ situația în care salariatul se învoieşte şi nu va mai recupera orele de învoire, şi, la nivel de unitate, se decide ca, pentru aceste învoiri, salariatul să fie remunerat. În această situație, remunerarea salariatului se face în baza prevederilor contractuale (contract individual de muncă, contract colectiv de muncă) în acest sens;

✓ situația în care salariatul se învoieşte şi nu va mai recupera orele de învoire, caz în care acesta nu va fi remunerat pentru orele neprestate, daca nu s-a agreat altfel. Având în vedere că legislația în vigoare nu impune remunerarea timpului nelucrat pentru această situație, această remunerare pentru orele neprestate nu poate interveni decât dacă se agreează astfel contractual.

Dacă, în cazul învoirii, absența salariatului este realizată în baza acordului de voință al părților, pot exista situații în care salariatul **absentează un număr de ore din programul său de lucru nemotivat**. Nici în această situație angajatorul nu are obligația de a-l remunera pe salariat pentru timpul astfel neprestat. În acest caz, angajatorul are posibilitatea de a-l cerceta disciplinar pe salariat pentru absentarea de la locul de muncă în timpul programului şi de a-l sancționa disciplinar pentru această absență. Potrivit art. 40 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, angajatorul are dreptul „*să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern*". Având în vedere că în situația prezentată salariatul nu absentează pe durata întregului program de lucru, ci doar un anumit număr de ore din programul său, nu există posibilitatea suspendării contractului individual de muncă în baza art. 51 alin. (2), întrucât suspendarea contractului poate fi stabilită doar pe zile, şi nu pe ore.

Legea nr. 31/1991 reglementează reducerea timpului de lucru pentru salariații care „**desfăşoară efectiv şi permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase**". Pentru aceste categorii de salariați, reducerea timpului de lucru se face fără a afecta salariul şi vechimea în muncă.

---

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

Astfel, salariații aflați în această situație vor primi salariile integral, şi nu proporțional cu durata redusă a muncii.

O altă situație în care poate interveni neprestarea muncii o parte din ziua de lucru a salariatului este reglementată de Legea nr. 62/2011, în cazul **grevei de avertisment**. Conform prevederilor Legii nr. 62/2011, greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă aceasta se face cu încetarea lucrului. Astfel, în cazul grevei de avertisment, este posibil ca salariații să nu presteze muncă un număr de maximum două ore. Nici pentru această situație legiuitorul nu a prevăzut obligația de a-l remunera pe salariat pentru timpul nelucrat din perioada grevei de avertisment. În acest sens, pentru cele două ore în care salariatul nu prestează muncă, acesta nu va fi îndreptățit nici la plata salariului.